

**FORMATION
PROFESSIONNELLE**

GUIDE PRATIQUE DE LA RÉFORME

**ENTREPRISES, INVESTISSEZ DANS VOTRE AVENIR
AVEC LA FORMATION PROFESSIONNELLE.**



SOMMAIRE

04

LES GRANDS ENJEUX DE LA RÉFORME

10

CE QUE VA CHANGER LA RÉFORME

20

CE QUI VA CHANGER POUR MON ENTREPRISE

28

FOIRE AUX QUESTIONS

30

GLOSSAIRE

32

LE CALENDRIER DE LA RÉFORME

INTRODUCTION

En créant les conditions pour préparer des salariés mieux formés, plus qualifiés, aux métiers et aux technologies d'aujourd'hui et de demain, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, issue de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, favorise le développement des compétences et la compétitivité des entreprises.

Les démarches administratives et les contributions sont désormais simplifiées afin de permettre aux employeurs de faire de la formation professionnelle un levier stratégique de compétitivité.

Les employeurs doivent s'acquitter d'une contribution unique, qui soutient les besoins en formation des entreprises et des individus, notamment celles et ceux qui en sont les plus éloignés. En parallèle, ils disposent de plus de liberté pour mettre en place des plans de formation concertés et efficaces.

Ce guide vous donne les clés de la formation professionnelle renouvelée : vous y trouverez ce qui change concrètement, dès 2015, pour votre entreprise.

LES GRANDS ENJEUX DE LA RÉFORME

06

LES 7 PRINCIPALES AVANCÉES DE LA LOI
POUR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE PLUS EFFICACE

08

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :
UN INVESTISSEMENT STRATÉGIQUE POUR LES ENTREPRISES

LES 7 PRINCIPALES AVANCÉES DE LA LOI POUR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE PLUS EFFICACE



UNE RÉFORME GLOBALE

La nouvelle organisation de la formation professionnelle répond aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers et des compétences. **L'objectif est de développer l'envie de se former des salariés et de fournir aux entreprises un outil au service de leur performance.**

Pour cela, la réforme de la formation professionnelle agit à deux niveaux.

- Elle favorise l'acquisition de compétences en lien avec les réalités économiques.
- Elle simplifie les démarches et les obligations légales liées à la formation professionnelle.



LA SUPPRESSION DE L'« OBLIGATION DE DÉPENSER » AU TITRE DU PLAN

Le plan de formation est désormais sous la responsabilité de l'employeur qui, pour les entreprises de plus de 10 salariés, décide librement des montants affectés. Une contribution unique réduite est collectée chaque année auprès de l'ensemble des employeurs pour financer des formations qualifiantes au bénéfice des salariés. Une fois cette contribution versée, **chaque employeur est libre de mettre en place les plans de formation qu'il pense les plus adaptés à son entreprise.**



DES RESSOURCES ORIENTÉES VERS CEUX QUI EN ONT LE PLUS BESOIN

Les contributions de l'ensemble des entreprises sont mutualisées. Elles financent l'accès des salariés au Compte personnel de formation (CPF), au CIF et à la professionnalisation. Elles viennent soutenir de manière prioritaire les petites entreprises en participant au financement de la formation de leurs salariés.



LE DIALOGUE EMPLOYEUR/SALARIÉ RENOUVELÉ

Le choix d'une formation résulte d'un échange constructif entre salarié et employeur.

Un entretien professionnel est désormais obligatoire tous les deux ans.

Il permet d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salariés et de faire le bilan des formations déjà suivies. Tous les six ans, il prend la forme d'un bilan du parcours professionnel du salarié avec son employeur.

Dans le cadre du compte personnel de formation, **ce dialogue permet de trouver la formation qualifiante pour le salarié, qui soit la plus à même de profiter également à l'entreprise.**



LA PERSONNE AU CŒUR DU DISPOSITIF

Chaque salarié devient acteur de l'évolution de ses compétences, **en partenariat avec son employeur.** Pour le guider dans cette évolution, il peut à tout moment se faire accompagner par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Le compte personnel de formation (CPF) est désormais attaché à chaque individu et le suit tout au long de sa vie professionnelle. Il donne accès à des formations qualifiantes qui permettent d'acquérir des compétences répondant aux besoins des employeurs et en phase avec les secteurs d'activité les plus porteurs.



UNE MEILLEURE CONCERTATION

Le dialogue social sur la formation professionnelle est renforcé au sein des entreprises et dans les différentes branches professionnelles.

L'obligation d'information du comité d'entreprise est renforcée, notamment sur les nouveaux dispositifs (compte personnel de formation). Le calendrier de consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation est adaptable à la situation de chaque entreprise.



UN VÉRITABLE PILOTAGE DE LA FORMATION

Les formations disponibles via le compte personnel de formation sont définies conjointement par l'ensemble des acteurs : partenaires sociaux, branches professionnelles et conseils régionaux. **Elles répondent au mieux à la réalité du marché du travail et, de ce fait, aux besoins des employeurs.**

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : UN INVESTISSEMENT STRATÉGIQUE POUR LES ENTREPRISES



SIMPLIFICATION

Le nouveau système de financement de la formation fonctionne grâce à une contribution unique de 1 % (0,55% pour les entreprises de moins de dix salariés) et les entreprises échangent avec un seul interlocuteur (l'OPCA).



COMPÉTITIVITÉ

En favorisant l'accès de leurs salariés à des formations qualifiantes, les employeurs s'appuient sur eux pour développer de nouveaux champs de compétence et trouver de nouveaux leviers de compétitivité.



RESPONSABILISATION

La réforme responsabilise les employeurs. Ils sont responsables de l'efficacité des formations qu'ils mettent en place en interne.



DIALOGUE

Les politiques de formation en entreprise résultent, à présent, d'échanges entre les salariés, les instances représentatives du personnel et l'employeur. En outre, le pilotage de la formation professionnelle évolue. Il réunit les différents acteurs des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle afin de faire correspondre les formations proposées à la réalité du marché de l'emploi.



AUTONOMIE ET SOUPLESSE

Chaque employeur conçoit et met en place le plan de formation qu'il considère le plus adapté au projet de l'entreprise, en partenariat avec les instances représentatives du personnel et ses salariés.



INVESTISSEMENT RH

La formation continue permet aux employeurs de développer les expertises de leurs salariés. En agissant pour la formation, ils capitalisent sur leurs talents. L'entreprise est, de ce fait, plus performante et mieux à même d'affronter les enjeux économiques actuels.

CE QUE VA CHANGER LA RÉFORME

12

DES ENJEUX MAJEURS POUR LES ENTREPRISES

14

LES NOUVELLES OPPORTUNITÉS POUR LES SALARIÉS

16

DE NOUVEAUX MODES DE FINANCEMENT

18

LE RÔLE NOUVEAU DES ACTEURS DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

DES ENJEUX MAJEURS POUR LES ENTREPRISES

DES OPPORTUNITÉS POUR LES ENTREPRISES

La formation au cœur de la stratégie des entreprises

Du fait de la simplification des démarches et des financements, la réforme facilite l'investissement des employeurs avec et pour leurs salariés.

En revisitant son engagement dans la formation professionnelle, de manière plus concertée et plus efficace, l'employeur donne plus de perspectives à ses salariés tout en créant de la valeur pour son entreprise.

ÉVOLUTION DE LA GPEC

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, une négociation tous les trois ans de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est obligatoire. Ces négociations doivent s'appuyer sur les travaux des organismes paritaires des observatoires des branches professionnelles pour permettre de projeter leurs évolutions en matière de mutations économiques et leurs conséquences sur l'emploi. Elles doivent également traiter des critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés de l'entreprise. Sans accord d'entreprise à l'issue de cette négociation, l'ensemble de ces sujets doit faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

La formation, un nouveau levier de compétitivité

Penser la formation comme outil de professionnalisation est la première étape de la mise en place d'une stratégie au service de la performance de l'entreprise. Les salariés accèdent plus facilement à des formations qualifiantes avec leur compte personnel de formation ou complétées le cas échéant par le plan de formation mis en place par les entreprises. Ainsi, les employeurs peuvent compter sur des salariés plus compétents pour trouver de nouveaux leviers de compétitivité.

DE NOUVELLES DISPOSITIONS À METTRE EN PLACE POUR LES SALARIÉS

L'entretien professionnel tous les deux ans...

La mise en œuvre tous les deux ans d'un entretien professionnel a pour but d'étudier les perspectives d'évolution de chaque employé et de faire le bilan des formations suivies.

Retrouvez un exemple de questionnaire sur www.travail-emploi.gouv.fr.

Cet entretien pose les bases d'une simplification des discussions et des décisions autour de la formation professionnelle des salariés.

... qui prend la forme d'un bilan de parcours tous les six ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel est un état des lieux approfondi du parcours professionnel du salarié. Il donne lieu à un compte-rendu.

Dans ce cadre, l'employeur s'assure que celui-ci a bien bénéficié des mesures mises en place pour l'aider à améliorer ses compétences.

BON À SAVOIR: L'OBLIGATION D'ABONDER

L'entreprise de plus de 50 salariés doit être en mesure de justifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels ainsi que de deux au moins des trois actions suivantes :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
- avoir acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE).

Si tel n'est pas le cas, l'employeur a une obligation d'abonder le compte personnel de formation du salarié de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel). Les instances de représentation du personnel et les partenaires sociaux alertent l'employeur en cas de manquement, et les abondements peuvent être contrôlés.

LES NOUVELLES OPPORTUNITÉS POUR LES SALARIÉS

ACCOMPAGNER LES PROJETS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle donne accès à un accompagnement renforcé pour travailler son projet professionnel. Il aboutit à la validation et au financement d'un parcours de formation.

Ce conseil en évolution professionnelle est dispensé gratuitement. Il est mis en œuvre par les cinq principaux réseaux de conseil en orientation et en insertion que sont Pôle emploi, les Opacif, les Missions locales, Cap emploi, l'Apec et les organismes désignés par les régions.

FAVORISER LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

Entretiens professionnels

Au-delà de la nature qualifiante des formations auxquelles le salarié a accès, ses droits à la formation sont conservés tout au long de sa vie professionnelle, y compris lorsqu'il change d'entreprise.

En outre, la tenue d'entretiens professionnels tous les deux ans permet au salarié d'étudier ses perspectives d'évolution professionnelle avec son employeur.

ACCÉDER À LA FORMATION À TOUT MOMENT DE SA CARRIÈRE

Mon compte formation

La création du compte personnel de formation est une nouveauté de la réforme. Il peut être ouvert par chacun dès l'âge de 16 ans (ou 15 ans dans le cas des apprentis) à partir du 1^{er} janvier 2015 et suit la personne tout au long de sa vie active. Le salarié peut accéder au compte sur le portail internet www.moncompteformation.gouv.fr avec son numéro d'identité. Il est alimenté automatiquement sans action de l'employeur.

Le compte est crédité – pour une personne à temps plein – au rythme de 24 heures de formation par an les 5 premières années, 12 heures de formation les années suivantes, dans la limite de 150 heures.

Mais il peut être abondé au-delà par le salarié lui-même, par l'employeur, par la branche ou par tout organisme ou acteur publics.

Enfin, c'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation.

Rendez-vous dans l'espace employeur du site www.moncompteformation.gouv.fr.

! BON À SAVOIR

Le droit individuel à la formation (DIF) est supprimé. Les heures de formation acquises au titre du DIF sont reversées sur le compte personnel de formation et utilisables avant le 31 décembre 2020. Le salarié peut toujours mobiliser le congé individuel de formation (CIF).

DE NOUVEAUX MODES DE FINANCEMENT

UNE COLLECTE SIMPLIFIÉE ET ADAPTÉE À LA TAILLE DES ENTREPRISES

L'effort de financement de la formation professionnelle réside désormais dans une contribution unique, collectée par un seul organisme, l'OPCA :

- 0,55% de la masse salariale pour les entreprises de moins de dix salariés ;

- 1% pour les entreprises de dix salariés et plus (ou 0,8% pour les entreprises qui gèrent le CPF en interne).

Une fois cette contribution versée, chaque employeur, pour répondre à son obligation de former, met en place le plan de formation qu'il pense le plus adapté à son entreprise.

Entreprise
de moins de 10 salariés

Contribution unique
de 0,55%

Entreprise
de 10 salariés et plus

Contribution unique
de 1%

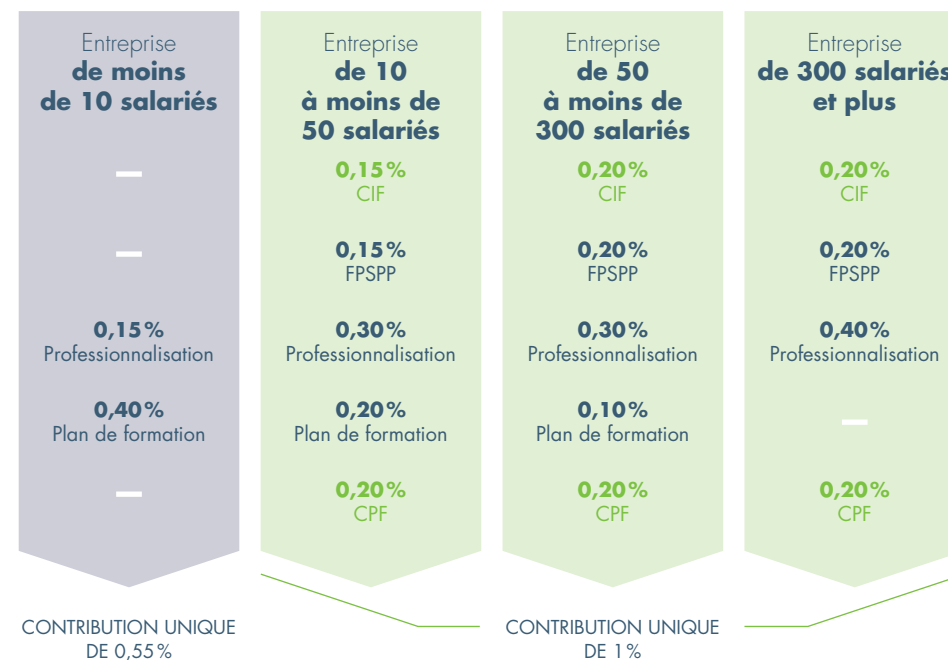
UNE AFFECTATION DES FONDS JUSTE ET SOLIDAIRE

Les versements au titre de la contribution unique pour la formation sont dorénavant mutualisés. Ils permettent à l'OPCA de financer les différents outils et dispositifs mis en place pour améliorer la formation professionnelle :

- les missions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- le congé individuel de formation (CIF) ;

- les contrats et périodes de professionnalisation ;
- le compte personnel de formation ;
- le plan de formation.

Les formations non qualifiantes visant l'adaptation du salarié à son poste de travail ne sont pas accessibles via le compte personnel de formation. Les employeurs sont tenus de les mettre en place, le cas échéant, dans le cadre du plan de formation.



! BON À SAVOIR

Grâce à un accord passé avec les partenaires sociaux, toute entreprise de dix salariés et plus peut choisir de financer directement le compte personnel de formation, à hauteur de 0,2% de sa masse salariale brute. Le montant de sa contribution à l'OPCA est alors rapporté à 0,8% de cette masse salariale. Pour en savoir plus, consultez le site www.travail-emploi.gouv.fr.

! À NOTER

Un principe de redistribution des fonds collectés au titre de la formation professionnelle vient financer de manière prioritaire, via le FPSPP ou les OPCA, les actions de formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

LE RÔLE NOUVEAU DES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'OPCA

C'est un acteur majeur de la réforme.

Il a plusieurs missions :

- il collecte toutes les cotisations obligatoires, conventionnelles ou volontaires ;
- il finance le compte personnel de formation (sauf en cas d'accord d'entreprise) pour les salariés ;
- il est le garant de la qualité des formations financées ;
- il contribue au financement des formations des salariés.

C'est l'interlocuteur privilégié des employeurs sur tous les sujets concernant la formation professionnelle.

LE FPSPP

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est en charge de la redistribution d'une partie des fonds collectés par l'OPCA.

Il aura en charge notamment le financement des actions de formation des TPE et PME, ainsi que le financement du compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi et les salariés dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

FONGECIF/OPACIF

C'est l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la gestion du CIF.

Il est en charge du financement :

- du congé individuel de formation ;
- du congé bilan de compétences ;
- du congé de la validation des acquis de l'expérience.

Il est opérateur du conseil en évolution professionnelle.

LES INSTANCES DE CONCERTATION

Le CNEFOP et le CREFOP sont les nouvelles instances de concertation sur la formation professionnelle, l'emploi et l'orientation, respectivement au niveau national et régional : ils sont composés des représentants des salariés, des représentants des employeurs, des régions et de l'État.

Le COPANEF est une instance politique nationale des partenaires sociaux interprofessionnels sur l'emploi et la formation professionnelle. Le COPAREF en est la déclinaison régionale.

LES OPÉRATEURS DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle aide la personne dans la constitution de son projet d'évolution professionnelle afin de lui faciliter l'accès à la qualification et à la formation.

Sur l'ensemble du territoire, les opérateurs désignés sont : Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, Opacif, Apec, les opérateurs désignés par les régions.

LES RÉGIONS

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les régions prennent en charge directement la formation des personnes en recherche d'emploi, des personnes en situation de handicap, des détenus, et gèrent aussi l'ensemble des programmes de lutte contre l'illettrisme au sein du service public régional de la formation professionnelle.

LA CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS

La Caisse des dépôts et consignations (CDC) est une institution financière publique exerçant des activités d'intérêt général pour le compte de l'État et des collectivités territoriales.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, elle a en charge la gestion de l'ensemble des comptes personnels de formation.

CE QUI VA CHANGER POUR MON ENTREPRISE

22

MON ENTREPRISE COMPTE MOINS DE 10 SALARIÉS

23

MON ENTREPRISE COMPTE DE 10 À MOINS DE 50 SALARIÉS

24

MON ENTREPRISE COMPTE DE 50 À MOINS DE 300 SALARIÉS

25

MON ENTREPRISE COMPTE 300 SALARIÉS ET PLUS

26

COMMENT EN PARLER À MES SALARIÉS ?

MON ENTREPRISE COMPTE MOINS DE 10 SALARIÉS

Les petites entreprises doivent pouvoir s'adapter très rapidement aux évolutions du marché pour réussir. La formation professionnelle est un outil mis à leur disposition pour y arriver. La réforme leur permet de simplifier les démarches, de financer et de déployer la formation professionnelle.

Vous avez toujours...

- Un interlocuteur unique : l'OPCA.
- Un collecteur unique : l'OPCA.
- Un seul bordereau de versement.

Le montant de la contribution globale reste inchangé, à 0,55% de la masse salariale brute.

Ce qui change

- Une mutualisation des fonds plus importante au profit des petites entreprises.
- La création du compte personnel de formation pour les salariés.
- Un entretien d'évolution professionnelle tous les deux ans qui prend la forme d'un entretien de bilan tous les six ans.

Ce qu'il faut faire dès 2015

- Informer les salariés (*pour cela, voir le chapitre « Comment en parler à mes salariés ? » p. 26*).
- Remettre aux salariés une attestation précisant leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) avant le 31 janvier 2015, afin qu'ils puissent les intégrer dans leur compte personnel de formation.
- Définir un calendrier d'entretiens professionnels dès que possible, afin que les entretiens des salariés déjà en poste en mars 2014 soient réalisés avant mars 2016. Pour les salariés recrutés depuis mars 2014, les entretiens doivent avoir lieu dans les deux ans suivant le recrutement.
- Identifier les besoins en formation dans l'entreprise et mettre en place le plan de formation adapté.
- Remplir le bordereau de versement de la contribution et l'envoyer à l'OPCA avant le 1^{er} mars 2015.



Pour plus d'informations, consultez le site www.travail-emploi.gouv.fr et les documents téléchargeables qui faciliteront vos démarches.

MON ENTREPRISE COMPTE DE 10 À MOINS DE 50 SALARIÉS

Pour les entreprises de 10 à 49 salariés, les capacités de développement et d'adaptation sont souvent des conditions pour durer. La formation professionnelle peut être un levier de compétitivité très important : cette réforme leur apporte les aides et les outils pour y arriver.

Ce qui change

- Une contribution globale de 1 % de la masse salariale brute à partir de 2016.
- Un interlocuteur unique : l'OPCA.
- Des démarches de contribution simplifiées : un seul collecteur (l'OPCA) et un seul bordereau.
- La création du compte personnel de formation pour les salariés.
- Un entretien d'évolution professionnelle tous les deux ans qui prend la forme d'un entretien de bilan tous les six ans.
- Une mutualisation des fonds plus importante au profit des entreprises.

Si un accord d'entreprise est passé avec les partenaires sociaux pour financer directement le compte personnel de formation de vos salariés, le montant de votre contribution est alors ramené à 0,8% de la masse salariale brute.



Pour plus d'informations, consultez le site www.travail-emploi.gouv.fr et les documents téléchargeables qui faciliteront vos démarches.

MON ENTREPRISE COMPTE DE 50 À MOINS DE 300 SALARIÉS

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, la réforme de la formation professionnelle vient simplifier l'ensemble des démarches pour permettre aux employeurs de profiter pleinement des avantages d'une politique de formation professionnelle efficace.

Ce qui change

- Une contribution globale de 1 % de la masse salariale brute de 2016.
- Un interlocuteur unique : l'OPCA.
- Des démarches de contribution simplifiées : un seul collecteur (l'OPCA) et un seul bordereau.
- La création du compte personnel de formation pour les salariés.
- Un entretien d'évolution professionnelle tous les deux ans qui prend la forme d'un entretien de bilan tous les six ans.
- Des financements mutualisés à l'appui du plan de formation.

Si un accord d'entreprise est passé avec les partenaires sociaux pour financer directement le compte personnel de formation de vos salariés, le montant de votre contribution est alors ramené à 0,8 % de la masse salariale brute.

Ce qu'il faut faire dès 2015

- ☑ Informer les salariés de la réforme
(Pour cela, voir le chapitre « Comment en parler à mes salariés ? » p. 26).
- ☑ Remettre aux salariés une attestation précisant leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) avant le 31 janvier 2015, afin qu'ils puissent les intégrer dans leur compte personnel de formation.
- ☑ Définir un calendrier d'entretiens professionnels dès que possible, afin que les entretiens des salariés déjà en poste en mars 2014 soient réalisés avant mars 2016. Pour les salariés recrutés depuis mars 2014, les entretiens doivent avoir lieu dans les deux ans suivant le recrutement.
- ☑ Identifier les besoins en formation dans l'entreprise et mettre en place le plan de formation adapté après consultation du comité d'entreprise.
- ☑ Remplir le bordereau de versement de la contribution et l'envoyer à votre OPCA avant le 1^{er} mars 2015. Attention, ce versement correspond aux anciennes obligations de financement, car il porte sur la masse salariale 2014.



Pour plus d'informations, consultez le site www.travail-emploi.gouv.fr et les documents téléchargeables qui faciliteront vos démarches.

MON ENTREPRISE COMPTE 300 SALARIÉS ET PLUS

Pour les grandes entreprises, la réforme apporte une liberté accrue dans la mise en place des plans de formation et la possibilité d'une meilleure concertation entre salariés et employeur pour reconnecter la formation professionnelle avec les besoins réels en compétences des employeurs et de leurs salariés.

Ce qui change

- Une contribution globale de 1 % de la masse salariale brute à partir de 2016.
- Un interlocuteur unique : l'OPCA.
- Des démarches de contribution simplifiées : un seul collecteur (l'OPCA) et un seul bordereau.
- La création du compte personnel de formation pour les salariés.
- Un entretien d'évolution professionnelle tous les deux ans qui prend la forme d'un entretien de bilan tous les six ans.

Si un accord d'entreprise est passé avec les partenaires sociaux pour financer directement le compte personnel de formation de vos salariés, le montant de votre contribution est alors ramené à 0,8 % de la masse salariale brute.

Ce qu'il faut faire dès 2015

- ☑ Informer les salariés de la réforme
(Pour cela, voir le chapitre « Comment en parler à mes salariés ? » p. 26).
- ☑ Remettre aux salariés une attestation précisant leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) avant le 31 janvier 2015, afin qu'ils puissent les intégrer dans leur compte personnel de formation.
- ☑ Définir un calendrier d'entretiens professionnels dès que possible, afin que les entretiens des salariés déjà en poste en mars 2014 soient réalisés avant mars 2016. Pour les salariés recrutés depuis mars 2014, les entretiens doivent avoir lieu dans les deux ans suivant le recrutement.
- ☑ Identifier les besoins en formation dans l'entreprise et mettre en place le plan de formation adapté après consultation du comité d'entreprise.
- ☑ Préparer dès 2015 les prochaines négociations triennales de la GPEC.
- ☑ Remplir le bordereau de versement de la contribution et l'envoyer à votre OPCA avant le 1^{er} mars 2015. Attention, ce versement correspond aux anciennes obligations de financement, car il porte sur la masse salariale 2014.



Pour plus d'informations, consultez le site www.travail-emploi.gouv.fr et les documents téléchargeables qui faciliteront vos démarches.

COMMENT EN PARLER À MES SALARIÉS ?

Pour annoncer les changements liés à la réforme et ce qu'ils signifient pour vos salariés, vous pouvez, par exemple :

@ Envoyer un e-mail à l'ensemble des collaborateurs

Afin de faciliter le passage au nouveau dispositif, il est conseillé de prendre les devants. L'envoi d'un e-mail à l'ensemble des collaborateurs annonçant la réforme, son calendrier et ses impacts, permettra de donner une première information. Vous disposez aussi d'outils pour vous guider : les fiches « *Les nouvelles opportunités pour les salariés* » (p. 14-15) et « *Le calendrier de la réforme* » (p. 32).



Afficher des posters d'information

Pour informer vos salariés, il peut être judicieux de mettre en place des affiches sur les lieux de communication et les lieux de repos de l'entreprise. Vous trouverez des exemples de fiches pédagogiques sur le site www.moncompteformation.gouv.fr, espace employeur.



Solliciter les instances représentatives du personnel

Les IRP, dont le rôle est de renforcer le dialogue employeur-salarié, peuvent informer et orienter les salariés. N'hésitez pas à les solliciter.

Les points clés à évoquer avec vos salariés :



Accès direct sur internet

Dès le 5 janvier 2015, chaque salarié pourra activer son compte personnel de formation sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Il y consultera librement le nombre d'heures acquises ou encore les listes de formations possibles.



Une formation qualifiante avant tout

Peuvent être suivies, dans le cadre du compte personnel de formation, les formations dites « qualifiantes » (conduisant à une qualification ou une certification, accompagnant la validation des acquis de l'expérience ou permettant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences). Les listes officielles des formations accessibles sont consultables sur l'espace personnel du site www.moncompteformation.gouv.fr.



24 heures de formation chaque année

L'acquisition des heures de formation est proportionnelle au temps de travail. Tout salarié à temps plein acquiert 24 heures par an pendant cinq ans, puis 12 heures par an pendant trois ans, jusqu'à ce que le plafond de 150 heures soit atteint. Les heures de formation acquises par le passé au titre du droit à la formation (DIF), non consommées au 31 décembre 2014, sont communiquées par l'employeur à son salarié. Elles peuvent être déposées sur le compte personnel de formation lors de l'inscription par le titulaire et pourront être utilisées avant le 31 décembre 2020.



Pour tous les salariés, tout au long de leur vie

Le compte personnel de formation est ouvert pour tous les salariés et demandeurs d'emploi, dès l'âge de 16 ans et jusqu'à la retraite. Le compte est attaché à la personne. Les droits acquis sont conservés tout au long de la vie professionnelle, même en cas de changement d'entreprise ou de chômage.



Libre utilisation hors temps de travail

Pendant le temps de travail, l'autorisation de l'employeur est nécessaire sur le calendrier et sur le choix de la formation. En revanche, si la formation se déroule hors temps de travail, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation sans avoir à demander l'autorisation de son employeur.



Un conseil pour évoluer professionnellement

Avant de débiter un processus engageant, comme une formation ou une validation des acquis de l'expérience (VAE), le salarié peut faire appel au conseil en évolution professionnelle (CEP). Il permet de bénéficier d'entretiens gratuits et confidentiels avec des spécialistes de l'évaluation des compétences, de l'emploi et de la formation. Le salarié y est accompagné pour évaluer ses atouts, pour répondre à ses questionnements sur ses acquis et étudier ses possibilités d'évolution professionnelle. Toutes les informations utiles sur le CEP sont disponibles sur www.travail-emploi.gouv.fr.

■ 1. QUAND DOIVENT ENTRER EN VIGUEUR LES NOUVELLES CONTRIBUTIONS AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

En 2015, les contributions des entreprises suivent les règles en vigueur avant la réforme, car elles sont collectées au titre de l'année 2014.

À partir de 2016, les nouvelles règles de contribution mises en place par la réforme s'appliquent pour l'ensemble des entreprises.

■ 2. QUELLES SONT LES OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES D'UNE ENTREPRISE QUI FINANCE DIRECTEMENT LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

- Conclure un accord d'entreprise, pour une durée de trois ans, qui prévoit de consacrer au moins 0,2% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.
- Renseigner le système d'information dédié au compte personnel de formation pour tracer la mobilisation des heures par le salarié, l'accomplissement de la formation et son paiement.
- Adresser chaque année à l'OPCA une déclaration faisant état des dépenses que consacre l'entreprise au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.
- Régler à son OPCA ce qu'il aurait dû dépenser au titre du compte personnel de formation si, à l'issue de ces trois ans, il apparaît que l'employeur n'a pas consacré l'intégralité des fonds au financement du compte personnel de formation.

■ 3. QUE DEVIENNENT LES RÈGLES DE NEUTRALISATION DES EFFETS DE SEUIL DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE LOI ?

Les employeurs qui, en raison d'un accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, le seuil de dix salariés restent soumis, pour cette année et les deux suivantes, à l'obligation de contribution prévue pour les employeurs de moins de dix salariés, soit 0,55% de leur masse salariale. Pour les quatrième et cinquième années, le montant de leur participation est calculé en appliquant le taux de contribution prévu pour les employeurs de dix salariés et plus (soit 1%) à une masse salariale réduite de 0,3%, puis de 0,1%.

■ 4. COMMENT LES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) ?

Chaque salarié peut solliciter gratuitement un conseil en évolution professionnelle afin d'établir un parcours de formation adapté à son projet professionnel. Pour cela, il doit contacter l'un des organismes désigné CEP, comme Opacif, Apec, et Cap Emploi.

■ 5. APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 2015, COMMENT LES DROITS ACQUIS AU TITRE DU DIF SONT-ILS MOBILISABLES ?

À partir du 1^{er} janvier 2015, chaque salarié doit inscrire ses heures acquises au titre du DIF sur son compte personnel de formation.

Ces heures acquises restent utilisables jusqu'au 31 décembre 2020 pour toute demande de formation autorisée dans le cadre du compte personnel de formation.

■ 6. COMMENT S'OPÈRE UNE DEMANDE DE FORMATION DANS LE CADRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

L'ensemble des formations disponibles dans le cadre du compte personnel de formation est accessible en se connectant à son espace personnel via le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Le salarié s'adresse à l'entreprise qui, sauf quand elle gère directement le financement du compte personnel de formation, transfère la demande à l'OPCA pour accord.

Le salarié peut aussi s'adresser à un opérateur du conseil en évolution professionnelle pour mieux choisir et mieux formuler sa demande de formation.

■ 7. LA DISPARITION DE L'OBLIGATION FISCALE DE 0,9% DU PLAN DE FORMATION POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS ENTRAÎNE-T-ELLE LA SUPPRESSION DE L'OBLIGATION DE FORMATION DES SALARIÉS ?

Les employeurs occupant au moins 300 salariés ont toujours l'obligation de former leurs salariés en vue d'assurer leur adaptation à leur poste de travail et la veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

■ 8. QUELLES SONT LES INFORMATIONS QUI DOIVENT ÊTRE COMMUNIQUÉES AU COMITÉ D'ENTREPRISE LORS DE LA CONSULTATION SUR LE PLAN DE FORMATION ?

Les informations à communiquer au comité d'entreprise sur le plan de formation sont les mêmes que celles qui précédaient la réforme ; avec cependant quelques précisions supplémentaires sur la mise en œuvre du CPF au sein de l'entreprise.

Action de formation

Au sens légal, l'action de formation financée par l'employeur se déroule conformément à un programme. Celui-ci, établi en fonction d'objectifs pédagogiques préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif pour suivre l'exécution de ce programme et en apprécier les résultats.

CIF

Avec le congé individuel de formation (CIF) le salarié suit une formation, en tout ou partie sur le temps de travail. Il bénéficie à tout salarié justifiant d'une activité antérieure minimale et dure, en principe, une année. Le financement se fait via les Opacif.

CNEFOP/CREFOP

Respectivement conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, ces instances réunissent, notamment, l'État, les régions et les partenaires sociaux.

Compte personnel de formation

À compter du 5 janvier 2015, tous les salariés et les demandeurs d'emploi disposent, dès leur entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, d'un compte personnel de formation. Il permet l'acquisition de droits à la formation mobilisables tout au long de la vie active (24 h par an jusque 120 h, puis 12 h par an jusqu'à un maximum de 150 h). Il fait suite au droit individuel à la formation (DIF).

Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son statut. Cet accompagnement permet au salarié ou au demandeur d'emploi d'être suivi dans son projet d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques du territoire. Il facilite l'accès à la formation, notamment au compte personnel de formation.

DIF

Le droit individuel à la formation (DIF) avait pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation. Il prend fin à la mise en place effective du compte personnel de formation, le 5 janvier 2015. La dernière attestation précisant les droits acquis au titre du DIF est à remettre avant le 31 janvier 2015 au salarié pour qu'il les intègre à son compte personnel de formation.

Entretien professionnel

L'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur, destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer. Il a lieu tous les deux ans. Tous les six ans, l'entretien permet un bilan du parcours professionnel. Obligatoire, ce bilan est le moment de vérifier que le salarié a bénéficié d'une formation, d'une progression salariale ou professionnelle et qu'il a acquis une certification, par la formation ou par une VAE. Il donne lieu à la rédaction d'un document, dont le salarié a une copie.

Fongecif

Fonds de gestion des congés individuels de formation. Organisme paritaire, interprofessionnel et régional. Il informe, conseille, oriente et accompagne les salariés dans leurs projets personnels de formation et de mobilité professionnelle et contribue au financement de ces derniers.

FPSP

Créé par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) est constitué des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il contribue au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi. Il finance le CPF pour les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires d'un CIF.

GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a pour objectif de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques au sein d'une entreprise, comme sur un territoire donné. L'anticipation des besoins en formation en est un élément fondamental.

IRP

Les instances représentatives du personnel recouvrent trois types d'organismes : les représentants ou délégués du personnel, les comités d'entreprise et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Chacune des instances peut exister indépendamment,

dans une entreprise, mais toutes ont l'objectif commun de faciliter le lien entre l'employeur et l'employé. La réforme favorise la négociation collective et l'information des IRP sur la formation et la gestion des compétences.

OPCA

Les organismes paritaires collecteurs agréés sont chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés. Avec la réforme, ils deviennent les collecteurs uniques des contributions des employeurs pour la formation professionnelle continue. Ils peuvent aussi collecter la taxe d'apprentissage. Ils sont chargés de vérifier la qualité des formations dispensées.

Opacif

OPCA bénéficiant d'un agrément pour la gestion du CIF des salariés relevant d'entreprises n'entrant pas dans le champ de compétence des Fongecif.

Plan de formation

Le plan de formation est constitué dans les entreprises, après consultation, le cas échéant, du comité d'entreprise. Il doit permettre l'adaptation des salariés à leur poste de travail et garantir leur employabilité.

VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

LE CALENDRIER DE LA RÉFORME

2015

5 janvier 2015

Mise en place effective du compte personnel de formation.

31 janvier 2015

Date limite de remise aux salariés de l'attestation précisant leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF).

28 février 2015

Date limite du paiement de la contribution à la formation professionnelle pour l'année 2014 (0,55 %, 1,05 % ou 1,60 %, selon la taille de l'entreprise).

29 février 2016

Date limite du paiement de la contribution annuelle à la formation professionnelle pour l'année 2015 (0,55 % ou 1 %, selon la taille de l'entreprise).

7 mars 2016

Date d'échéance du premier entretien professionnel bi-annuel.

Dans les trois ans à venir

Programmer la négociation du nouveau plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (pour les entreprises de plus de 300 salariés).

2020

7 mars 2020

Date d'échéance du premier bilan de parcours professionnel.